

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Житомирський державний університет імені Івана Франка

Соціально-психологічний факультет
Кафедра менеджменту і адміністрування

Допущено до захисту
зав. кафедри менеджменту і адміністрування
_____к.е.н., доц. Карпюк О.А.

ДИПЛОМНА РОБОТА

на тему: “Удосконалення соціально-психологічних методів управління
підприємством”
(на матеріалах ПАТ “Житомирський комбінат силікатних виробів”)

на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня магістр
за спеціальністю 073 “Менеджмент”

Виконав

студент 71 групи
спеціальності 073 “Менеджмент”
Бордзань Сергій Петрович

Науковий керівник

к.е.н., професор
Павловська Людмила Денисівна

Житомир 2016

Зміст

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ	
1.1. Загальна характеристика методів управління підприємством.....	6
1.2. Соціальні методи управління підприємством.....	16
1.3. Психологічні методи управління.....	24
1.4. Формування корпоративної культури як складової системи управління підприємством.....	33
Висновки до розділу 1.....	39
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ У ПАТ “ЖИТОМИРСЬКИЙ КОМБІНАТ СИЛІКАТНИХ ВИРОБІВ”	
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства.....	40
2.2. Стратегічне управління у підприємстві.....	55
2.3. Аналіз застосування соціально-психологічних методів управління у підприємстві.....	62
Висновки до розділу 2.....	69
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ У ПАТ “ЖКСВ”	
3.1. Удосконалення використання соціальних методів управління у підприємстві.....	70
3.2. Стимулювання психологічних методів управління підприємством.....	75
3.3. Прогнозування ефекту від удосконалення методів управління	80
Висновки до розділу 3.....	83
РОЗДІЛ 4. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА У НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ	
4.1. Аналіз стану охорони праці та безпеки у надзвичайних ситуаціях у підприємстві	84
4.2. Обґрунтування рекомендацій щодо покращення стану охорони праці на підприємстві.....	90
Висновки до розділу 4.....	92
ВИСНОВКИ.....	93
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	96
ДОДАТКИ.....	104

ВСТУП

Актуальність теми. На даний час у всьому світі функціонує велика різноманітність підприємств, які є самостійними суб'єктами господарської діяльності та займаються виробничою, науково-дослідницькою та комерційною діяльністю, головною метою яких є збільшення вартості підприємства, доходів акціонерів.

Основним активом будь-якої організації є персонал. Саме це обумовлює той факт, що управління персоналом стає основою управління організацією в цілому. Все більшої уваги привертають соціально-психологічні методи управління, які дозволяють компенсувати недоліки економічних і адміністративних методів. Це обумовлено тим, що співробітників не можна активізувати виключно адміністративними й економічними методами. В умовах високої емоційної напруженості керівник змушений використовувати більшою мірою соціально-психологічні інструменти впливу на їх поведінку, створювати особливий емоційний клімат, який сприяє консолідації їх зусиль. Проте український сучасний менеджмент здебільшого застосовує лише економічні та адміністративні методи управління, не беручи до уваги соціально-психологічні методи. Причин цьому декілька:

- 1) результати впливу соціально-психологічних методів важко оцінити кількісним показником;
- 2) даний метод управління може застосувати керівник, який має не лише ґрунтовні знання з економіки, а й із психології;
- 3) невизнання ролі більшості соціально-психологічних методів (окрім методів змагання між підприємствами, колективами тощо) керівниками, які працювали в часи Радянського Союзу.

Дослідженням соціально-психологічних методів управління займалися такі зарубіжні фахівці: Р. Абуталібов та Р. Маммадов, які досліджували соціальні та психологічні фактори впливу; Норберт Л. Керр та Р. Скотт, які досліджували психологічні засоби підвищення ефективності діяльності

працівників. Окрім того, Агувіа А. С. було висвітлено питання співвідношення індивідуалізму та колективізму для максимального задоволення працівників та розвитку відносин у колективі як соціальній групі.

Серед вітчизняних фахівців Михайленко Д. Г. досліджувала соціально-психологічні методи управління персоналом для посилення згуртованості колективів через формування в них сприятливого соціально-психологічного клімату; Овчиннікова Т.В. займалась обґрунтуванням теоретико-методологічних положень і прикладних рекомендацій щодо використання соціально-психологічних методів управління в умовах трансформації аграрної економіки й утвердження ринкових форм господарювання; Васютинський В.В. аналізував спільноту як соціально-психологічну категорію, та досліджував перспективи розвитку спільноти; Репетацька В. В., Люльчак Л. О., Кройтор А. О. досліджували сучасні тенденції та проблеми управління персоналом.

Список літератури містить 81 найменувань.

Метою даної магістерської роботи є обґрунтування теоретико-методичних засад і розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення соціально-психологічних методів управління підприємством.

Для досягнення поставленої мети в роботі поставлені наступні завдання:

- навести загальну характеристику методів управління підприємством;
- розглянути соціальні методи управління;
- проаналізувати особливості психологічних методів управління;
- визначити вплив корпоративної культури на діяльність організації;
- дати організаційно-економічну характеристику досліджуваному підприємству;
- дослідити стратегічне управління у підприємстві;
- розглянути особливості застосування соціально-психологічних методів управління у ПАТ “Житомирський комбінат силікатних виробів;
- удосконалити використання соціально-психологічних методів у підприємстві;
- спрогнозувати ефект від застосування запропонованих методів;

– оцінити стан управління охорони праці у підприємстві.

Об'єктом дослідження даної магістерської роботи є процес забезпечення удосконалення соціально-психологічних методів управління підприємством. Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних і практичних засад щодо удосконалення соціально-психологічних методів управління підприємством.

В даній роботі було використано наступні методи дослідження:

- 1) системний – при розгляді організації як системи, яка складається із взаємопов'язаних елементів;
- 2) аналізу і синтезу – при дослідженні фінансової звітності підприємства для оцінки фінансово-економічного стану підприємства;
- 3) математичний – при аналізі рядів динаміки, аналізу структури, обрахунку результатів анкетування;
- 4) порівняльний – для співставлення показників та визначення характеру розвитку підприємства;
- 5) анкетування – для вивчення психологічного стану в колективі.

Інформаційна база досліджень: законодавчі акти; спеціальна, нормативна, довідкова література; інформаційні та періодичні видання; дані з системи Інтернет, річні звіти та баланси підприємства за три останні роки, результати соціологічного опитування.

ВИСНОВКИ

В результаті написання магістерської роботи нами проведено дослідження шляхів удосконалення соціально-психологічних методів управління на базі публічного акціонерного товариства “Житомирський комбінат силікатних виробів”.

Об’єктом дослідження дипломної роботи був процес соціально-психологічного впливу на персонал підприємства. Предметом дослідження була сукупність теоретичних, методичних і практичних засад із удосконалення соціально-психологічних методів управління підприємства.

В результаті проведеної роботи було з’ясоване наступне:

1) усі методи менеджменту поділяють на три види: економічні, організаційно-розпорядчі, та соціально-психологічні. Вибір правильних методів менеджменту обумовлюється видом і особливостями мотивів того чи іншого працівника;

2) соціальні методи менеджменту – це методи управління, які враховують особливості взаємодії людей у колективі, способи передачі інформації, морально-ціннісні орієнтири, культуру, традиції. Соціальні методи сприяють утворенню і розвитку колективу завдяки впливу на свідомість і поведінку працівників шляхом врахування їхніх потреб, здібностей, мотивів, цілей тощо;

3) психологічні методи менеджменту – неекономічні способи впливу на окремого працівника шляхом врахування його психологічних особливостей. При застосуванні психологічних методів оцінюють такі психічні особливості людей як:

темперамент, характер, здібності, емоції, віра, мотиви;

4) корпоративна культура є складовою соціально-психологічного впливу керівництва. Корпоративна культура може як значно збільшити ефективність застосування соціально-психологічних методів, так і повністю нівелювати її;

5) економічний стан на підприємстві є суперечливим. Позитивну тенденцію демонструють такі групи показників: ефективність використання

ресурсів, фінансова стійкість, ліквідність, ділова активність. А от значне зниження групи показників виробничого потенціалу та ефективності господарської діяльності свідчить про суттєві проблеми в діяльності підприємства;

6) існує проблема низької мотивації працівників. Для усунення даної проблеми було розроблено анкету з 18 питань. Її заповнило 50 працівників підприємства із 476, тобто, 10,5% від загальної чисельності персоналу;

7) для зменшення негативних наслідків плинності кадрів нами запропоновано такі заходи: 1) проведення колективних зборів, на яких запропонувати працівникам вибір: не звільняти працівників, але зменшити рівень заробітної плати, або, звільняти частину працівників та не змінювати рівень заробітної плати; 2) відмовитись від маніпулювання страхом звільнення задля стимулювання працівників;

8) незважаючи на те, що більшість працівників не задоволені поточним авторитарним стилем управління, ми не рекомендуємо його змінювати, проте трансформувати на авторитарно-демократичний.

9) встановлено, що причиною поганої взаємодії всередині колективу є не лише страх втратити роботу, але і повне ігнорування керівництвом підприємства психологічних особливостей підлеглих. З метою вирішення зазначеної проблеми нами розроблено схеми взаємодії працівників різного темпераменту, які можуть бути застосовані після проведення у проблемних колективах тесту Айзенка;

10) для подолання монотонності праці способів зміни робочого процесу заходи ми дійшли висновку, що ефективним із є лише чергування робіт, оскільки для працівників розширення та збагачення роботи перетворилось в додаткове навантаження, яке не оплачується. Пропонуємо два варіанти вирішення даної проблеми: 1) збільшення обсягу винагороди відповідно до збільшення обсягу виконаної праці; 2) відмова від розширення та збагачення праці, оскільки без відповідної винагороди вони матимуть демотиваційний характер;

11) для покращення стану охорони праці на ПАТ “ЖКСВ” рекомендуємо застосувати Систему управління охороною праці (СУОП), яка знизить ризик нещасних випадків і можливостей заподіяння шкоди здоров'ю, забезпечить усунення зупинень у виробничому процесі і пов'язаних із цим виробничих витрат.

12) згідно прогнозів, економічний ефект від застосування перелічених соціально-психологічних методів управління становить 1,819 млн. грн.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV (Редакція від 08.12.2016), стаття 3 – URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
2. Закон України “Про охорону праці” від 14.10.1992 № 2694-XII (Редакція від 05.04.2015). URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
3. Закон України “Про підприємництво” від 07.02.1991 № 698-XII (Редакція від 05.04.2015). URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/698-12>.
4. Abutalibov, Rasim and Mammadov, M.A Rufat, Role of Social-Psychological Method in Staff Management in Modern Life (November 24, 2010). MIC 2010, Management International Conference Proceedings.
5. Ahuvia A. C. Individualism/collectivism and cultures of happiness: a theoretical conjecture on the relationship between consumption, culture and subjective well-being at the national level / A. C. Ahuvia // Journal of Happiness Studies. 2002. № 3. P. 23–36.
6. Norbert L. Kerr; R. Scott Tindale. 2004 “Group Performance and Decision Making”. Annual Review of Psychology 55:623-655
7. Александрова В.В. Удосконалення управління мотивацією персоналу на підприємстві ПАТ “Червоний Жовтень”. Управління розвитком. 2014. № 13. С. 9-11.
8. Артеменко М.Г. Корпоративна культура: структурні компоненти і моделі. Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія : Теорія культури і філософія науки. 2011. № 940, вип. 41. С. 119-123.
9. Балановська Т.І. Соціально-психологічні аспекти забезпечення розвитку людських ресурсів. URL: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/2011/v2i3/222.pdf>.
10. Бесчасна М.В. Соціально-психологічні методи в управлінні сільським господарством. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія : Економіка, аграрний менеджмент, бізнес. Київ, 2014. Вип. 200(1). С. 32-37.
11. Біляк Ю.В. Корпоративна культура як інструмент ефективного управління персоналом. Агросвіт. Київ, 2014. № 10. С. 39-43.

12. Близнюк Т.П. Крос-культурні особливості української ділової культури. Бізнесінформ. 2012. № 11. С. 259–263.
13. Бондаренко Н.В. Формування сучасних систем управління персоналом підприємства. Комунальне господарство міст. Київ, 2013. № 111. С. 267-272.
14. Васютинський В.О. Психологічні виміри спільноти : монографія. Київ, 2010. С.120.
15. Ващенко Н.В. Адаптація принципів та методів управління персоналом у процесі управління підприємством. Економічний часопис-XXI. 2014. № 1-2(1). С. 98-101.
16. Ващенко Н.В. Сутність парадигми “управління підприємством через управління персоналом”. Бізнес Інформ. 2013. № 11. С. 266-273.
17. Вдовиченко Р.П. Особливості сучасного управління персоналом. Ефективна економіка. Київ, 2012. № 2.
18. Войтенко Л. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом в умовах економічної кризи. Управління розвитком. 2010. №13(89). С.105-106.
19. Волкова Т.В. Особливості будівельної галузі та їх вплив на систему HR-менеджменту. БізнесІнформ. Київ, 2014. № 10. С. 175-180.
20. Ворожбит В.В. Соціальний аспект корпоративної культури та його вплив на економічну безпеку підприємства. Економіка. Менеджмент. Підприємництво. 2013. № 25(1). С. 147-158.
21. Гончаренко М.Л. Особливості ідентифікації та використання методів управління персоналом організації. Інноваційна економіка. 2013. № 2. С. 186-189.
22. Горностай. П.П., Ліщинська О.А., Чорна Л.Г. Психологія групової ідентичності: закономірності становлення. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Київ, 2014. С.252.
23. Гришова І.Ю. Сучасне формування системи управління персоналом як конкурентної переваги національної економіки. Економічний форум. 2016. № 1. С. 340-346.

24. Данилевич Н.С., Ращенко А.Ю. Психологічні аспекти лідера в управлінні персоналом. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Київ, 2016. № 2. С. 119-124.
25. Дмитренко М.Й. Корпоративна культура та її функціональний потенціал. Науковий вісник. 2014. Вип. 87. С. 214-219.
26. Донець Л., Лиходєдова Т. Формування кадрової стратегії в загальній системі управління персоналом підприємства. Науковий вісник. 2014. № 1. С. 45-55.
27. Дробязко Л.В. Корпоративна культура як інструмент ефективного управління персоналом. Теорія та практика державного управління. 2012. Вип.3. С. 41-50.
28. Дрогомирецька М.І., Шанда А.О. Особливості управління персоналом будівельного підприємства. Економіка і регіон. 2015. № 1. С. 96-101.
29. Жилінська Л.О., Перепадченко Г.В. Оцінка рівня соціально відповідального управління персоналом промислових підприємств. Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. Київ, 2015. № 1. С. 88-91.
30. Журавель П.В. Сучасна парадигма в управлінні персоналом. Персонал, 2005. № 5. С. 32-36.
31. Захарчин Г.М., Космина Ю.М. Економічні чинники управління поведінкою персоналу машинобудівних підприємств у сучасних умовах. Бізнес Інформ. 2014. № 4. С. 257-262.
32. Зінченко С. Управління персоналом як особливий вид управлінської діяльності. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2005. № 3. С.156-162.
33. Іванова М.І., Єгорова Н.О. Використання сучасних методів управління персоналом на виробничих підприємствах. Економічний вісник Національного гірничого університету. 2011. № 3. С. 82-91.
34. Івасишина Н. В., Рекрут В.М. Зарубіжний досвід управління персоналом. Вісник Національного транспортного університету. 2011. № 24(1). С. 314-317.

35. Карім Дхейб Ахмед. Еволюція методів і прийомів управління персоналом від класичних парадигм до сучасного осмислення. Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія : Економіка і менеджмент. 2013. Вип. 4. С. 91-94.
36. Кичко І., Ольхович М. Мотиваційний чинник антикризового управління персоналом. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2016. № 1. С. 31-35.
37. Климчук А.О. Формування стратегій ефективного управління персоналом підприємств. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2016. № 3(1). С. 59-62.
38. Коваленко Н.В., Мова О.В. Теоретичні аспекти корпоративної культури та її вплив на трудовий потенціал українських підприємств. Економіка. Менеджмент. Підприємництво. 2013. № 25(2). С. 103-111.
39. Ковальська Ю.Г. Актуальні аспекти управління персоналом організації в сучасних умовах. Формування ринкових відносин в Україні. 2013. № 9. С. 157 - 161.
40. Ковтун Є.І. Аналіз системи управління персоналом підприємства та розробка заходів щодо її удосконалення. Молодий вчений. 2016. № 6. С. 46-50.
41. Козак К.Б. Дослідження проблем управління персоналом на сучасних підприємствах. Теоретичні та практичні аспекти менеджменту. 2014. № 4. С. 52-54.
42. Козинець А.О. Проблеми та перспективи управління персоналом на сучасному підприємстві. Менеджмент: теорія і практика. 2014. № 3. С. 83-86.
43. Кравченко О.О., Кикоть С.В. Психологічні аспекти управління персоналом. Молодий вчений. 2016. № 3. С. 101-103.
44. Красноручський О.О., Смігунова О.В. Соціометрична процедура як соціально-психологічний метод вивчення окремої особистості та колективу в системі управління підприємством. Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. 2016. Вип. 172. С. 3-8.

45. Кузьменко Т.М. Сутнісні характеристики та класифікація соціальних груп: референтна група: види та функції. Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. 2013. Вип. 18. С. 64-77. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apspp_2013_18_10
46. Кузьмін О.Є., Колодійчук А.В. Методологічні аспекти формування мотиваційних основ в управлінні персоналом/ Науковий вісник НЛТУ України. 2011.Вип.21.2. С. 313-319.
47. Куріна Н.С., Дарченко Н.Д. Інноваційна модель концепції професійної адаптації персоналу. Бізнес Інформ. 2013. № 8. С. 348-353.
48. Ландсман В.А. Теоретичні аспекти розвитку системи управління персоналом сучасного підприємства. Державне будівництво. 2012. № 2.
49. Лозинський І.Є., Єлісеєва Л.О. Теоретичні основи системи управління персоналом підприємства. Економіка і регіон. 2012. № 3 (34). С. 184 - 188.
50. Маковоз О.С. Корпоративна культура як складова управління підприємством. Вісник Кам'янець - Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. 2015. Вип. 10. С. 187-192.
51. Маренич А.І., Вовк Ю.А. Деструктивні елементи соціально-психологічних аспектів управління персоналом. Вісник Університету банківської справи. 2015. № 2. С. 230-238.
52. Маркина И.А. Управление трудовым потенциалом предприятия. Инновации в образовательном процессе: сборник научных статей Международной научно-методической конференции (ФФГБОУ ВПО “Московский государственный индустриальный университет” в г. Вязьме Смоленской области, 27 мая 2014 г.). Вязьма, 2014. С. 209-217.
53. Мельник П.І., Зелена М.І. Корпоративна культура як чинник успішності компанії. Причорноморські економічні студії. 2016. Вип. 4. С. 67-70.
54. Мирошниченко А.Н. Управление человеческими ресурсами организации. URL : http://free.megacampus.ru/xbookM0022/index.html?go=part-068*page.htm.

55. Михайленко Д.Г. Навчальні методи розвитку соціально-психологічної компетентності менеджера. Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. 2012. № 1. С. 77 - 85.
56. Михайленко Д.Г. Розвиток соціально-психологічних методів управління персоналом : автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04. Харків, 2011 . С. 21.
57. Мирошніченко Ю.В., Навіцкас В.А., Сорокіна А.В. Сучасні методи управління персоналом. Молодий вчений. 2016. № 5. С. 107-111.
58. Мілаш І.В., Черкашина М.В. Корпоративна культура як основний чинник успішного розвитку фірми. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. 2012. Вип. 1(1). С. 345-352.
59. Москаленко В. Соціально-психологічні засади економічної культури особистості. Соціальна психологія. 2007. № 4 (24). С. 3-16.
60. Нечитайло А.И. Экономика предприятия URL : <http://www.iqlib.ru/book/preview/217A08E1989942D3A16BCDD184E56EA6>.
61. Овчиннікова Т.В. Використання соціально-психологічних методів управління в сільськогосподарських підприємствах (на матеріалах Львівської області) : автореф. дис . канд. екон. наук: 08.00.04. Львів : Б.в., 2008 . С.20.
62. Оніщук Ю.Ю. Мотивація як одна зі складових ефективного управління розвитком людських ресурсів організації. Управління розвитком. 2013. № 12. С. 137-139.
63. Пожугева Т.О. Підвищення ефективності управління персоналом у ринкових умовах. Держава та регіони. Сер. : Економіка та підприємництво. 2014. № 2. С. 119-123.
64. Пузирьов О.В. Теоретичні основи управління персоналом підприємства: функції, принципи, технології. Економіка і управління. 2015. № 1. С. 82-88.
65. Репетацька В.В., Люльчак Л.О., Кройтор А.О. Сучасні тенденції та проблеми управління персоналом. Економіка. 2012. № 5.
66. Рябцева О.Є., Рябцев О.О. Сучасні методи оцінювання ефективності діяльності відділу управління персоналом. Економічний вісник ДВНЗ

“Український державний хіміко-технологічний університет”.2016. № 1. С.102-107.

67. Савченко Б.Г., Боковикова Ю.В. Дослідження управління персоналом методом анкетування. Актуальні проблеми державного управління: Збірник наукових праць Одеського регіонального інституту державного управління. Одеса: ОРІДУНАДУ, 2007. С.186-193.

68. Семикіна М.В., Беляк Т.О. Корпоративна культура та якість людського капіталу: особливості взаємовпливу. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2015. Вип. 28. С. 68-75.

69. Сільченко І.А. Особливості сучасних систем управління персоналом та їх ефективність. Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. 2016. № 1. С. 91–95.

70. Стефановська С. Як стати членом команди. Кадровик України. 2013. № 8. С. 118-122.

71. Столярук Х.С. Розробка рольового сценарію діяльності фахівця з управління персоналом. Бізнес Інформ. 2013. № 12. С. 378-383.

72. Стрехова, С.В. Моніторинг дієвості матеріальних і нематеріальних методів управління персоналом. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2011. № 5, т. 1. С. 115-118.

73. Тарасова О.В., Марінова С.С. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства. Економіка харчової промисловості. 2013. № 3. С. 28-32.

74. Туленков М.В., Ковтун О.С. Корпоративна культура в управлінні зайнятістю: сутність, типологія, механізми. Ринок праці та зайнятість населення. 2015. № 3. С. 42-46.

75. Ущаповський К.В. Сучасні теоретико-методологічні підходи до управління персоналом на промислових підприємствах. Економіка промисловості. 2010.

76. Цюрко І.А. Модель ідеального керівника відділу персоналу. Бізнес Інформ. 2013. № 12. С. 372-377.
77. Чернишова А.В. Мотивація та стимулювання праці в системі управління персоналом підприємства. Молодий вчений. 2016. № 6. С. 141-145.
78. Чернобровкіна В. Психологія особистісної свободи : монографія Луганськ: Вид-во ДЗ “ЛНУ імені Тараса Шевченка”, 2012.
79. Шабаліна О.В. Концепції управління персоналом на українських підприємствах. Збірник наукових праць Донецького державного університету управління. Серія : Економіка. 2013. Т. 14, Вип. 263. С. 290-295.
80. Шитікова Л.В. Теоретичні підходи до формування механізму управління персоналом підприємства. Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. 2015. № 1. С. 130-133.
81. Шлапак О.А. Концептуальні підходи до управління персоналом на засадах критеріїв ефективного комунікаційного середовища. Ефективна економіка. 2010. № 10.